

Vincent-Arnaud Chappe, Mireille Eberhard, Cécile Guillaume

## La fabrique des discriminations

**D**ANS LE CONTEXTE RÉPUBLICAIN FRANÇAIS, les discriminations n'ont émergé comme question sociale qu'au cours des années 1990, sous l'impulsion des politiques publiques, notamment européennes, mais aussi d'acteurs scientifiques, associatifs et syndicaux. Tout au long de la décennie, et avant qu'ils ne deviennent un sujet de préoccupation institutionnelle, plusieurs travaux précurseurs en sciences sociales se sont penchés sur les phénomènes discriminatoires. On pense notamment aux recherches juridiques de Danièle Lochak (1987), aux enquêtes de l'équipe de l'UR-MIS1 (De Rudder, Tripier, Vourc'h, 1995 ; De Rudder, Poirer et Vourc'h, 2000 ; Poutignat et Rinaudo, 2000 ; Frickey et Primon, 2002), de Philippe Bataille (1997) et Olivier Noël (1999) sur les discriminations dans le domaine du travail ; aux travaux de Patrick Simon dans le domaine du logement (1998) ; à ceux de Jean-Pierre Zirotti (1997), Jean-Paul Payet (1999) et Françoise Lorcerie (2003) pour celui de l'école. L'« invention » française de la discrimination (Fassin, 2002) a progressivement permis le passage d'un raisonnement en termes de difficultés d'intégration à une analyse en termes de blocages et d'obstacles, posant ainsi la question de l'égalité de traitement et de la justice sociale. Cette « requalification » en lutte contre la discrimination (Lorcerie, 2000) a permis de soulever des questions centrales comme celles de l'appréhension de l'altérité, de la racisation des rapports sociaux et de la (re)production des discriminations dans un contexte *colorblind* qui se considère comme neutre.

Ce nouvel intérêt scientifique s'est d'abord manifesté par un souci d'objectivation visant à attester de l'ampleur du phénomène discriminatoire

1. Unité mixte de Recherche Migrations et Société sous tutelle des universités Paris Diderot et Nice Sophia Antipolis.

pesant sur les destinées individuelles et collectives, notamment à travers la « factualisation » de la discrimination (Simon et Stavo-Debauge, 2004) permise par l'outil statistique. Les enquêtes ont pris la forme d'analyses « toutes choses égales par ailleurs » (Lesné et Simon, 2015 ; Meurs, Pailhé et Simon, 2007 ; Silberman et Fournier, 2006) ou de « testing » visant à susciter *in vivo* des situations de discrimination potentielle pour mesurer leur réalité (Calvès, 2007 ; Cédiey et Foroni, 2008 ; Duguet, L'Horty et Petit, 2009). Tout au long des années 2000, ce travail de dévoilement statistique s'est accompagné d'autres recherches portant sur les logiques sociales de la discrimination, les rationalités qui la portent, les conditions qui permettent son déploiement, et qui participent à faire évoluer les formes de sa réalisation. Des travaux ont ainsi porté sur le rôle des stéréotypes (Bourgeois, 2013), des inférences statistiques subjectives (Edo et Jacquemet, 2013 ; Eymard-Duvernay et Marchal, 1997), de la division du travail (Jounin, 2008), ou encore des institutions (Noël, 1999, Sala Pala, 2005) dans la (re)production des discriminations. Dans le sillage de la prolifique littérature américaine sur les discriminations dans l'emploi et la mise en œuvre de la législation antidiscriminatoire par les entreprises (Acker, 2009 ; Dobbin, 2009 ; Edelman, Fuller et Mara-Drita, 2001), les recherches ont ainsi montré comment les processus de discrimination se logent dans les fonctionnements organisationnels, actant du fait que les institutions adoptent des normes et des pratiques, en apparence neutres, mais *de facto* discriminantes. De façon plus normative, ces travaux ont insisté sur le besoin de « remèdes cognitifs » (formation et *mentoring*) et de règles spécifiques pour lutter contre les stéréotypes négatifs qui jouent dans les inégalités salariales et de carrière des femmes et des minorités raciales (Dobbin, Schrage et Kalev, 2015 ; Hamilton Krieger 2008).

Au-delà de la sphère du travail, d'autres recherches se sont penchées sur les processus discriminatoires dans des espaces publics et privés comme l'éducation (Brinbaum et Primon, 2013 ; Ichou, 2013), le logement (Bourgeois, 2015 ; Pan Ké Shon, 2009 ; Tissot, 2005), la santé (Cognet, Hamel et Moisy, 2012), ou la famille (Eberhard et Rabaud, 2013). Elles témoignent de l'importance de la prise en compte des spécificités contextuelles liées à tel ou tel espace social, mais aussi de la transversalité des logiques discriminatoires. Les recherches les plus récentes s'intéressent ainsi à la pluralité des « stigmates » (Goffman, 1975) sur lesquels s'adosent les discriminations, qu'ils relèvent ou non d'identités naturalisées ou de critères visés par la loi. Cette optique extensive doit se comprendre dans le contexte français où le droit, porté par une logique universaliste (Chappe, 2011), en est venu à inclure une liste toujours plus longue de « critères » prohibés de discrimi-

nation (21 à l'heure actuelle dans le code pénal). Enfin, des travaux ont mis l'accent sur l'expérience de la minorisation, et sur les processus de compréhension, d'interprétation et d'évaluation de la discrimination de la part des individus et des groupes discriminés (Eberhard, 2010; Eckert et Primon, 2011; Poiret, 2010). Cette extension progressive du champ académique a participé à la reconnaissance de la dimension systémique des discriminations et à la construction d'une véritable perspective sociologique, ne laissant pas le monopole de l'analyse et de la qualification aux sciences juridiques (Eberhard, 2006), tout en engageant un dialogue fructueux avec elles (Besson, Sabbagh, 2015; Bereni et Chappe, 2011; Mercat-Bruns, 2010).

L'idée de ce numéro de *Terrains & Travaux* est qu'il reste néanmoins beaucoup à faire et à explorer pour véritablement ouvrir « la boîte noire de la discrimination ». Dans la lignée des travaux de Barbara Reskin appelant à ne pas se cantonner à une analyse des motifs ou rationalités corrélés à l'observation d'un fait discriminatoire (*why*)<sup>2</sup>, ce corpus privilégie une analyse des mécanismes et processus (*how*) qui sous-tendent la production des discriminations (Reskin, 2003). Il entend contribuer à mettre à jour le jeu des interactions et des mécanismes formels et informels, structurels et organisationnels dans la fabrication des discriminations. Il appelle ainsi à complexifier les modèles d'analyse, en mettant en relation différents niveaux et échelles d'observation pour appréhender les mécanismes « interpersonnels », « sociétaux » et « organisationnels » qui contribuent à fabriquer les discriminations (Reskin, 2003). Cette perspective rejoint celle de Véronique de Rudder, qui met au cœur de son approche théorique des discriminations (entendues comme du « racisme en acte ») l'articulation entre les *rapports* interethniques et les *relations* interethniques : tandis que les premiers se situent à un niveau macro social et renvoient à la structure inégalitaire qui « confère à la nationalité, à la religion, à la culture ou à la couleur des rôles parfois différents parfois redondants de classement et de distribution », les seconds « réalisent et formalisent » concrètement ces rapports, dans des conjonctures et des espaces concrets et en situation d'interaction (De Rudder, 1990).

## ■ Interactions, jeux d'échelles et enjeux de qualification

Ce numéro est constitué d'une sélection d'articles portant sur différents processus discriminatoires, attentifs à la dimension toujours localisée des

---

2. Position qui rejoint celle de Loïc Wacquant lorsqu'il dénonce la « logique de procès », qui « pousse les investigateurs à rechercher des victimes et des criminels plutôt qu'à identifier des mécanismes » (Wacquant, 1997).

traitements différenciés en tant que produits des interactions sociales, mais cherchant à les resituer dans les espaces organisationnels ou institutionnels qui les rendent possibles ou au contraire qui cherchent à les combattre. Trois perspectives théoriques et méthodologiques sont ici privilégiées.

### ***La discrimination comme produit interactionnel***

Tout d'abord, le choix des textes privilégie une analyse du fait discriminatoire comme le produit émergent d'interactions sociales complexes au sein de différents espaces organisationnels. Dans la continuité des travaux analysant la « coproduction » de la discrimination (Noël, 1999), celle-ci est abordée comme un fait engageant une pluralité d'acteurs aux rôles, positions et ressources différenciés. Dans ces configurations traversées par des enjeux de pouvoir, les personnes ou groupes discriminés ne sont pas des récepteurs passifs de la discrimination. Ils ou elles peuvent être engagés dans diverses pratiques d'évitement ou de résistance, allant de la simple prise de distance ironique à la contestation judiciaire (Dubet et al., 2013). Ces interactions engagent un ensemble de processus de catégorisation, d'altérisation, de hiérarchisation et de stigmatisation qui sont en jeu dans la fabrication des discriminations. Dans cette perspective pragmatique, les logiques discriminatoires se donnent à voir à travers leur réalisation, plutôt qu'elles n'existent *a priori* comme intentionnalité portée par les acteurs discriminants. Elles doivent être rapportées au contexte local et normatif qui modèle leurs possibilités d'apparition et de déploiement. Cette perspective est également attentive à la variation des traitements différenciés selon les groupes qui en sont les victimes, les justifications qui les soutiennent, les contextes organisationnels et temporels qui les abritent. Il s'agit ici de déessentialiser la notion de discrimination pour en restituer toute la complexité et la contingence. Il s'agit également de montrer la pluralité de ses effets, non seulement matériels (non accès à des biens socialement valorisés, allocation différentielle des ressources, etc.), mais aussi statutaires (honneur, estime de soi, restriction du champ des possible). L'ensemble des articles présentés ici permet ainsi de sortir d'une vision statique des discriminations, pour au contraire insister sur leur caractère dynamique et contextuel.

### ***Jeux d'échelles***

Cette focale portée sur les effets de contexte amène logiquement à la réalisation d'enquêtes situées à un niveau micro ou méso permettant de saisir avec finesse les processus étudiés. Ce niveau empirique ne s'oppose pas à

la nécessité d'articuler les différentes échelles d'analyse (micro, méso et macro) pour rendre compte des processus discriminatoires à un niveau plus large, que ce soit celui de l'organisation ou de la « société » dans son ensemble. Les discriminations renvoient en effet à des inégalités de traitement qui résultent de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels comme institutionnels — on pense notamment aux législations sur l'entrée et le séjour sur le territoire national —, qui ont des effets préjudiciables pour un groupe donné. En tant que traitements différenciés locaux, elles sont la résultante d'inégalités structurelles qu'elles participent en même temps à reproduire (De Rudder et Vourc'h, 2000). Les différents articles mettent en évidence la multiplicité et le caractère cumulatif des normes, des représentations, des pratiques et des acteurs qui tout à la fois rendent possible les discriminations et contribuent à les perpétuer. Cela passe notamment par l'étude des catégorisations discriminantes et processus de légitimation d'inégalités discriminatoires, entre arènes publiques et espaces plus restreints. Cette perspective systémique invite à prendre en considération, dans une approche intersectionnelle (Bilge, 2010; Palomares et Testenoire, 2010), la manière dont les différents motifs discriminatoires s'articulent, s'influencent, se renforcent ou s'atténuent (Kergoat, 2009), selon les circonstances.

### *Enjeux de qualification*

Ce numéro entend enfin se démarquer d'une perspective strictement réaliste, où la discrimination serait abordée comme un fait donné qu'il s'agirait d'objectiver et d'expliquer, pour l'analyser à travers les opérations sociales de (dis)qualification qui la concernent. Loin de nier la réalité de la discrimination dans sa pratique et ses effets, il s'agit ici d'appréhender l'ensemble des jeux sociaux visant à faire évoluer le contour et le contenu de la catégorie sociale de discrimination. La discrimination peut ainsi s'analyser comme un enjeu d'interprétation et de dénonciation, portés par des individus (Dubet *et al.*, 2013; Eberhard, 2010) ou des collectifs (McCann, 1994) cherchant à qualifier une situation d'injuste et d'« illégitime » (Lochak, 1987). Cette entreprise de dénonciation peut viser la reconnaissance institutionnelle de la qualification de discrimination, notamment dans le cas de l'action judiciaire, mais peut également chercher à influencer sur la définition institutionnelle du fait discriminatoire (Rennes, 2011). Cette approche implique d'être attentif aux conflits normatifs, locaux ou plus globaux, ayant pour objet la définition de ce qui est ou non une situation discriminatoire, à l'instar des débats sur les emplois publics fermés aux étrangers « non-communautaires » (Slama, 2014) ou ceux concernant

l'exposition de signes religieux dans la sphère du travail (Mohammed, 2014). Ces disputes révèlent des positions et des régimes d'action variés : qualifications profanes, politiques, juridiques ou scientifiques. Elles interrogent notamment la place des sciences sociales, dans l'évolution même de la catégorie de discrimination, celles-ci ne pouvant se prévaloir d'une position complète d'extériorité, mais entrant en jeu dans le processus même d'(il)légitimation de certaines situations.

Ce point de vue constructiviste amène à se pencher en retour sur les *effets* de ces enjeux définitionnels sur les situations effectives de discrimination. La prohibition institutionnelle des discriminations et les politiques menées en ce sens, bien que notoirement considérées comme faibles dans le contexte français (Simon, 2015), ont bien des effets sensibles dans le déploiement effectif des pratiques discriminatoires. Que ce soit à travers le risque judiciaire, par exemple dans le cas des discriminations syndicales (Chappe, Guillaume et Pochic, 2016), ou par la retraduction des normes antidiscriminatoires dans les politiques de promotion de la diversité (Bereni, 2009), certains comportements encore tolérés il y a quelques années sont aujourd'hui considérés comme illégitimes et ne surviennent plus qu'à titre exceptionnel (on peut penser par exemple aux annonces d'emploi ouvertement racistes).

Cette « avancée » du droit ne doit néanmoins pas être abordée avec trop d'optimisme. Certaines situations discriminatoires, aujourd'hui ouvertement prohibées par les normes juridiques et les politiques formelles d'égalité, continuent à exister de manière plus invisible dans les coulisses des organisations, comme le montrent par exemple les enquêtes sur les inégalités de carrière entre hommes et femmes (Guillaume et Pochic, 2007 ; Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2011). Il s'agit de dépasser une vision selon laquelle la progression du droit et des politiques formelles ferait mécaniquement reculer les discriminations. On peut faire au contraire l'hypothèse que les actions antidiscriminatoires reconfigurent les pratiques discriminatoires, et ce de deux façons : en faisant bouger les lignes séparant inégalités « justes » et « injustes », mais aussi comportements relevant du « légal » et de « l'illégal » ; en déplaçant les scènes où la discrimination peut s'accomplir sans rencontrer de résistance ou un opprobre. Cette perspective dynamique permet de comprendre comment discriminations, mobilisations collectives et politiques en faveur de l'égalité se constituent mutuellement, créant réciproquement les conditions de leur propre réalisation. Elle invite également à ouvrir la réflexion sur des formes peu visibles de discrimination, non reconnues institutionnellement, mais vécues comme telles par les individus, à l'instar de celles présentes dans la sphère privée et familiale.

## ■ Trois thématiques

Ce numéro a pour originalité de couvrir une pluralité de situations discriminatoires prenant appui sur des différenciations variées (origine, nationalité, activité syndicale, séropositivité, etc.) et avec des formes fort hétérogènes (expulsions judiciaires, exclusion de la sphère familiale, etc.). Il présente également une multiplicité d'entrées méthodologiques. Les méthodes qualitatives et ethnographiques y sont très largement représentées dans la mesure où elles permettent d'appréhender finement la discrimination comme processus, mais figurent également des articles qui s'appuient sur des enquêtes quantitatives. Au-delà de leur grande hétérogénéité, les articles abordent trois grandes questions transversales.

### *Expérience, conscience et vécu des discriminations*

Dans la filiation des recherches sur l'expérience des discriminations (Dubet *et al.*, 2013; Eberhard, 2010; Safi et Simon, 2013) et de celles attentives à la conscience du droit et à la façon dont les individus se saisissent (ou non) des catégories juridiques pour qualifier leurs interactions avec autrui (Pélisse, 2005), une première série d'articles centre l'analyse sur le vécu des discriminations. Ils s'intéressent notamment à l'articulation complexe avec les inégalités de classe et de race, dans des espaces sociaux spécifiques. Dans son enquête sur l'expérience scolaire des jeunes d'origine Africaine en France, Elodie Druetz révèle ainsi que ce sont surtout les diplômé.e.s qui mentionnent des pratiques discriminatoires, mais selon des modalités variables en fonction de leur niveau scolaire et du type d'établissement fréquenté. Si les jeunes scolarisés avec des résultats moyens, dans des établissements plutôt mixtes sur le plan social et ethnique, expriment surtout une expérience qu'ils qualifient de discriminatoire, les jeunes ayant plus de facilités et scolarisés dans des écoles plus élitistes (et majoritairement blanches) ressentent, pour leur part, plutôt une forme de racisme insidieux. L'auteure montre que ces deux situations appellent non seulement des qualifications, mais également des réactions différentes. Là où le vécu de discrimination raciale suscite un fort sentiment d'injustice et un rejet du système, la double stigmatisation sociale et raciale génère une réaction plus individuelle de perte d'estime de soi. L'article souligne ainsi à la fois la transversalité des processus discriminatoires et la difficulté du droit à qualifier les rapports sociaux de classe.

Ce constat est au cœur de l'article de Jean-Michel Denis qui analyse l'expérience de la discrimination syndicale par les militants de SUD-PTT. Alors que ces derniers sont victimes de discrimination, objectivable au vu de leur

carrière salariale ralentie et des différentes pressions ressenties au travail, aucun militant SUD ne souhaite profiter des politiques formelles de reconnaissance des parcours syndicaux, pourtant négociées et acceptées par les autres syndicats. Pour autant, s'ils revendiquent d'être discriminés au nom d'une conception de l'action syndicale plutôt combative, les militants se plaignent aujourd'hui de formes de répression et d'entrave à l'activité syndicale appelant notamment des sanctions disciplinaires et pénales. On peut lire dans cette modification des usages du droit, une évolution (défavorable) des rapports de pouvoir entre le syndicat et l'employeur, réactivant une figure plus archaïque du patronat, à l'heure où les directions d'entreprise en appellent pourtant au « dialogue social » (Mias *et al.*, 2016).

Dans une perspective intersectionnelle et sur une autre scène, bien moins étudiée que celle du travail ou de l'école, l'article d'Élise Marsicano, Christine Hamelin et France Lert explore les effets différenciés du stigmatisme associé à la séropositivité dans la sphère familiale. Après avoir statistiquement démontré que les personnes séropositives font effectivement l'expérience de discriminations dans de nombreuses sphères de la vie sociale, y compris leur famille, les auteur.e.s révèlent que ce sont les femmes et les homosexuels qui rapportent le plus de violences et de traitements injustes. L'expérience de la discrimination semble décuplée quand les individus transgressent des attentes de rôles ou se confrontent à d'autres rapports sociaux, de sexe, de race ou de classe. Si elles sont conscientes d'être victimes de discrimination et se réfèrent plus facilement à cette catégorisation, aujourd'hui plus répandue dans la société, rares sont néanmoins les victimes qui se tournent vers la justice pour faire valoir leurs droits.

### ***Opérations de catégorisation et conflits d'interprétation***

Une deuxième série d'articles aborde la question centrale et longuement débattue dans la littérature du rôle des stéréotypes et des schèmes moraux dans les processus de catégorisation et de reproduction des discriminations. Le texte de Dorothée Prud'homme montre ainsi comment les personnels soignants procèdent à une catégorisation raciale de leurs patientes « roms » et comment celle-ci influence la prise en charge médicale de ces femmes. Si la reconnaissance de l'altérité doit aujourd'hui s'articuler, à l'hôpital, avec des pratiques professionnelles *a priori* fondée sur le principe d'égalité de traitement, l'auteure souligne comment la reconnaissance des différences individuelles peut se réduire à une opération de stigmatisation, visant à attribuer aux individus des comportements ou des traits culturels plus ou moins justifiés et pouvant déboucher sur une offre de soin différentielle.



Le texte de Camille François explore, pour sa part, les pratiques des magistrats en matière d'expulsion des résidents des foyers de travailleurs migrants. Il montre de manière très fine comment les opérations de jugement empruntent à la fois à des logiques juridiques liées au droit commun locatif et à des logiques infra-juridiques faites de stéréotypes négatifs attachés aux foyers-logement et à leurs locataires. La surexposition des résidents de foyers de travailleurs migrants à l'expulsion ne semble en effet pas s'expliquer par des facteurs objectifs tels que le niveau d'endettement, mais repose sur un traitement discriminatoire, lui-même révélateur de marges de manœuvre des juges dans l'interprétation du droit. Selon leur trajectoire sociale et professionnelle antérieure, les juges manipulent différemment les règles de droit, mais tous évoquent des stéréotypes négatifs à l'encontre de ce public qui justifient la sévérité de leur jugement.

Ces deux articles rappellent le rôle des stéréotypes et préjugés raciaux dans la construction des pratiques des professionnels, pourtant censés mettre en œuvre une égalité de traitement. On comprend alors l'attention ancienne des chercheurs nord-américains pour ces logiques dans la mise en œuvre des politiques de diversité, comme en témoigne l'article de Frank Dobbin traduit dans ce numéro. Il met en effet l'accent sur l'importance des savoir sociaux scientifiques comme moyen de déconstruire les stéréotypes (notamment raciaux) et sur l'intégration de ces raisonnements par les tribunaux aux États-Unis contrairement à la France. Il en appelle même à une « révolution cognitive » en évoquant le *diversity management* et la formation des managers.

### ***Pratiques et luttes antidiscriminatoires***

Les trois derniers articles de ce corpus traitent plus directement des pratiques des acteurs pour lutter contre les discriminations, dans leurs interactions quotidiennes et dans le cadre des politiques formelles en faveur de l'égalité. Par une approche ethnographique, l'article de Céline Véniat décrit le travail des acteurs associatifs pour obtenir la scolarisation des enfants roms vivant en bidonville, dans leurs interactions avec les responsables des services municipaux d'enseignement. Elle met en exergue le patient travail de négociation et d'argumentation de ces bénévoles, de même que leurs stratégies pour contraindre les agents administratifs à mettre en œuvre le droit (et par là-même faire reconnaître les pratiques discriminatoires). Mais l'auteure insiste aussi sur les contraintes bureaucratiques des administrations et les conflits de territoire (et de priorité) entre associations. On voit ici comment se fabriquent et se combattent les discriminations à l'encontre de ces enfants défavorisés, au carrefour entre logiques juridiques, organisationnelles et sociales.

Dans un registre tout aussi informel, l'article de Gaël Pasquier sur les pratiques des professeur.e.s des écoles cherchant à mettre en place des activités physiques sportives et artistiques souligne les difficultés auxquelles ils ou elles se confrontent dans leur volonté de favoriser l'égalité des sexes. Cherchant à engager les garçons dans les activités de danse ou d'expression corporelle, communément associées à l'univers des filles, les enseignants en viennent souvent à négliger ces dernières, et contribuent ainsi à pérenniser les rapports sociaux de sexe. Cet article, comme d'autres dans ce corpus, souligne à quel point les acteurs de la lutte contre les discriminations sont eux-mêmes pris dans des systèmes de contraintes et des rapports de pouvoir.

Enfin, le texte de Yvan Chupin, Aude Soubiron et Cyprien Tasset revient sur le développement des politiques de diversité dans les écoles de journalisme en France, dans les années 1990. Invitées à former des minorités visibles par le CSA puis par les entreprises des médias, ces grandes écoles ont été amenées à diversifier leur recrutement par le développement de voies d'entrée alternative sans que les critères de recrutement des étudiants ne soient véritablement précisés. Les auteurs soulignent ainsi l'impact des contraintes économiques sur les politiques de discrimination positive mises en œuvre par les écoles de même que la redéfinition de la catégorie de la « diversité » de manière à la fois extensive (diversité des parcours) et ethnicisée (minorités visibles).

### ■■■ références

**Acker J.**, 2009. From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du Travail*, 51 (2), 199-217.

**Bataille P.**, 1997. *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.

**Bereni L.**, 2009. « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale, *Raisons politiques*, 35 (3), 87-105.

**Bereni L., Chappe V.-A.**, 2011. La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique, *Politix*, 94 (2), 7-34.

**Besson M., Sabbagh D.**, 2015. Les discriminations raciales : un objet philosophique, in M. Besson, D. Sabbagh (dir.), *Race, racisme, discriminations. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Hermann Éditeurs.

- Bilge S.**, 2010. De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe, *L'Homme et la société*, 176-177 (2), 70-88.
- Bourgeois M.**, 2013. Choisir les locataires du parc social? Une approche ethnographique de la gestion des HLM, *Sociologie du travail*, 55 (1), 56-75.
- Bourgeois M.**, 2015. Catégorisations et discriminations au guichet du logement social, in P.-Y. Baudot, A. Revillard (dir.), *L'État des droits*, Paris, Presses de Sciences Po, 177-210.
- Brinbaum Y., Primon J.-L.**, 2013. Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés, *Économie et statistiques*, 464-465-466, 215-243.
- Calvès G.**, 2007. Au service de la connaissance et du droit: le *testing*, *Horizons stratégiques*, 5 (3), 8-16.
- Cédiey É., Foroni F.**, 2007. *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail*, Bureau International du Travail, Genève.
- Chappe V.-A.**, 2011. Le cadrage juridique, une ressource politique? La création de la HALDE comme solution au problème de l'effectivité des normes anti-discrimination (1998-2005), *Politix*, 94 (2), 107-130.
- Chappe V.-A., Guillaume C., Pochic S.**, 2016. La lutte contre les discriminations syndicales au prisme des accords d'entreprise: une appropriation sélective et minimaliste du droit, *Travail et emploi*, 145 [à paraître].
- Cognet M., Hamel C., Moisy M.**, 2012. Santé des migrants en France: l'effet des discriminations liées à l'origine et au sexe, *Revue européenne des migrations internationales*, 28 (2), 11-34.
- De Rudder V.**, 1990. La cohabitation pluriethnique et ses enjeux, *Migrants-Formations*, 80, 68-89.
- De Rudder V., Tripier M., Vourc'h F.**, 1995. Les syndicats face aux nouvelles discriminations, *Hommes et Migrations*, 1187, 12-22.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F.**, 2000. *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses universitaires de France.
- Dobbin F.**, 2009, *Inventing equal opportunity*, Princeton, Princeton University Press.
- Dobbin F., Schrage D., Kalev A.**, 2015. Rage against the Iron Cage. The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity, *American Sociological Review*, 80 (5), 1014-1044.
- Dubet F., Cousin O., Macé É., Rui S.**, 2013. *Pourquoi moi? L'expérience des discriminations*, Paris, Seuil.
- Duguet E., L'Horty Y., Petit P.**, 2009. L'apport du testing à la mesure des discriminations, *Connaissances de l'emploi*, 68, 1-4.

- Eberhard M.**, 2006. *L'idée républicaine de la discrimination raciste en France*, Thèse de doctorat, Paris, Université Paris Diderot - Paris 7.
- Eberhard M.**, 2010. De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination, *Sociologie*, 4 (1), 479-495.
- Eberhard M., Rabaud A.**, 2013. Racisme et discrimination : une affaire de famille, *Migrations Société*, 147-148 (25), 83-96.
- Eckert H., Primon J.C.**, 2011. Enquêter sur le vécu de la discrimination, *Agora débats/jeunesses*, 57 (1), 53-61.
- Edelman L.B., Fuller S.R., Mara-Drita I.**, 2001. Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law, *American Journal of Sociology*, 106 (6), 1589-1641.
- Edo A., Jacquemet N.**, 2013. Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?, *Économie et statistique*, 464 (1), 155-172.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E.**, 1997. *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- Fassin D.**, 2002. L'invention française de la discrimination, *Revue française de science politique*, 52 (4), 403-423.
- Frickey A., Primon J-L.**, 2002. Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail, *Formation Emploi*, 79, 31-49.
- Goffman E. S.**, 1975 [1<sup>ère</sup> éd 1963]. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit.
- Guillaume C., Pochic S.**, 2007. La fabrication organisationnelle des dirigeants, *Travail, genre et sociétés*, 17 (1), 79-103.
- Hamilton Krieger, L.**, 2008. *Un problème de catégories : stéréotypes et lutte contre les discriminations*, rapport du programme « Égalité des chances » de la French American Foundation (New York) et Sciences Po : <http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/3702.PDF> (consulté le 01/09/2016).
- Ichou M.**, 2013. Différences d'origine et origine des différences : les résultats scolaires des enfants d'émigrés/immigrés en France du début de l'école primaire à la fin du collège, *Revue française de sociologie*, 54 (1), 5-52.
- Jounin N.**, 2008. *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- Kergoat D.**, 2009. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux, in E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 111-125.
- Lesné M., Simon P.**, 2016, La mesure des discriminations dans l'enquête TeO, in C. Beauchemin, C. Hamel, P. Simon., *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined, 383-411

- Lochak D.**, 1987. Réflexions sur la notion de discrimination, *Droit social*, 11, 778-790.
- Lorcerie F.**, 2000. La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée, *VEI Enjeux*, 121, 69-81.
- Lorcerie F.**, 2003. *L'école et le défi ethnique : éducation et intégration*, Paris, INRP-ESF.
- McCann M.W.**, 1994. *Rights at work: pay equity reform and the politics of legal mobilization*, Chicago, University of Chicago Press.
- Mercat-Bruns M.**, 2010. Égalité salariale, discriminations individuelles et systémiques, *Revue de l'OFCE*, 114 (3), 95-112.
- Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S.**, 2011. Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes, in F. Milewski, H. Périer (dir.), *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Paris, Presses de Sciences Po, 139-162.
- Meurs D., Pailhé A., Simon P.**, 2007. Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France, *Population*, 61 (5), 763-801.
- Mias A., Guillaume C., Denis J.-M., Bouffartigue P.**, 2016. Vers un « dialogue social » administré ? Présentation du Corpus, *La nouvelle revue du travail*, 8, <https://nrt.revues.org/2560> (consulté le 01/09/2016).
- Mohammed M.**, 2014. Un nouveau champ de recherche, *Sociologie*, 5 (1), 1-11.
- Noël O.**, 1999. Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ?, *Hommes et migrations*, 1219, 5-17.
- Sala Pala V.**, 2005. Le racisme institutionnel dans la politique du logement social, *Sciences de la société*, 65, 87-102.
- Palomares E., Testenoire A.**, 2010. Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe, *L'homme et la société*, 176-177 (2), 15-26.
- Pan Ké Shon J.-L.**, 2009. Ségrégation ethnique et ségrégation sociale en quartiers sensibles, *Revue française de sociologie*, 50 (3), 451-487.
- Payet J.-P.**, 1999. L'École et la question de la discrimination, *Mouvements*, 4 (3), 9-13.
- Pélisse J.**, 2005. A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies*, *Genèses*, 59 (2), 114-130.
- Poiret C.**, 2010. Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire, *Regards sociologiques*, 39, 5-20.
- Poutignat P., Rinaudo C.**, 2000. Pratiques syndicales, racisme et anti-racisme. À propos d'une recherche en cours dans une entreprise de transports publics, *Cahiers de la Méditerranée*, 61, 273-287.

- Rennes J.**, 2011. Illégitimer des distinctions en droit, *Politix*, 94 (2), 35-57.
- Reskin B.F.**, 2003. Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality: 2002 Presidential Address, *American Sociological Review*, 68 (1), 1-21.
- Safi M., Simon P.**, 2013. Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues, *Economie et statistique*, 464 (1), 245-275.
- Silberman R., Fournier I.**, 2006. Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps, *Revue française de sociologie*, 47 (2), 243-292.
- Simon P.**, 1998. Mobilité résidentielle et milieu de vie des immigrés, in Y. Grafmeyer, F. Dansereau (dir.), *Trajectoires familiales et espaces de vie en milieu urbain*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 417-445.
- Simon P.**, 2015. La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu, *Mouvements*, 83 (3), 87-96.
- Simon P., Stavo-Debaugé J.**, 2004. Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence, *Sociétés contemporaines*, 53 (1), 57-84.
- Slama S.**, 2014. Emplois fermés : une exclusion illégitime, *Plein droit*, 103 (4), 20-23.
- Tissot S.**, 2005. Une discrimination informelle ?, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 159 (4), 54-69.
- Wacquant L.**, 1997. For an analytic of racial domination, *Political power and social theory*, 11 (1), 221-234.
- Zirotti J.-P.**, 1997. Pour une sociologie phénoménologique de l'altérité : la constitution des expériences scolaires des élèves issus de l'immigration, in F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h (dir.), *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, Paris, L'Harmattan-CIEMI, 233-244.



**Vincent-Arnaud Chappe** est chargé de recherche au CNRS, membre du Centre de Sociologie de l'Innovation (CSI – Mines ParisTech – PSL Research University) au sein de l'Institut interdisciplinaire de l'innovation (i3). Ses recherches portent sur la sociologie du droit, la lutte contre les discriminations au travail et la quantification à l'usage des politiques d'égalité professionnelle. Il vient de publier, avec Cécile Guillaume et Sophie Pochic, « Négociier sur les carrières syndicales pour lutter contre les discriminations. Une appropriation sélective et minimaliste du droit », *Travail et Emploi*, 2016.

■ [vincent-arnaud.chappe@mines-paristech.fr](mailto:vincent-arnaud.chappe@mines-paristech.fr)

**Mireille Eberhard** est docteure en sociologie. Chercheuse associée à l'Unité de recherche Migration et société (URMIS), elle a été chargée de mission à l'Alliance de recherche sur les discriminations et la société (Ardis) entre 2012 et 2015. Ses travaux portent sur l'expérience du racisme et des discriminations, sur les ressources mises en œuvre par les discriminés pour y faire face ainsi que sur la mise en œuvre de politiques publiques antidiscriminatoires dans le contexte républicain français. Elle s'intéresse également à la mesure des discriminations.

■ [mireille.eberhard@orange.fr](mailto:mireille.eberhard@orange.fr)

**Cécile Guillaume** est Senior Lecturer à University of Roehampton. Elle est membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) au titre des personnalités scientifiques. Elle s'intéresse au renouveau du syndicalisme et à la représentation syndicale des femmes et de leurs intérêts, dans une perspective comparée en France et au Royaume-Uni. Parmi ses publications récentes : *La CFDT, sociologie d'une conversion réformatrice*, Presses Universitaires de Rennes, 2014 (dir.) ; « La mobilisation des syndicats anglais pour l'égalité salariale. "Women's at the table, women on the table?" », *Travail, Genre et Société*, n° 30, 2013.

■ [Cecile.Guillaume@roehampton.ac.uk](mailto:Cecile.Guillaume@roehampton.ac.uk)

